



Щоквартальний науково-виробничий журнал. Заснований у березні 1998 р.

Головний редактор:
Олег Сербін, канд. іст. наук,
д-р наук із соціал. комунікацій

Редакційна колегія:
С. Ковальчук, канд. культурології, заст.
головного редактора; О. Білик (секретар);
В. Загуменна, канд. пед. наук; С. Зворський,
канд. іст. наук; В. Здановська; І. Ігнатецька;
С. Кравченко; Т. Новальська, д-р іст. наук;
В. Пашківа, д-р іст. наук; Н. Розколуца;
М. Ситницький, д-р екон. наук;
І. Шевченко, канд. пед. наук

Редактори: Оксана Гайдук, Світлана Бабич

Дизайн 1-ї стор. обкл.: Анна Гарапач
Верстка: Роман Чудновський

Журнал заснований
Національною бібліотекою України
імені Ярослава Мудрого

Посилання на видання обов'язкові.
Редакція залишає за собою право
літературного редагування
та скорочення статей

Редакція може опублікувати матеріали,
не поділяючи точки зору автора

Рукописи не рецензуються
і не повертаються

Витяг з реєстру суб'єктів
у сфері медіареєстрів
виданий Національній бібліотеці України
імені Ярослава Мудрого
Ідентифікатор медіа R30-04295

Рішення Національної ради України
з питань телебачення і радіомовлення
від 25.04.2024 № 1374

Наклад 320 пр. Зам. 9
Віддруковано в Національній бібліотеці
України імені Ярослава Мудрого

Адреса редакції та видавця:
01001, м. Київ-1,
вул. Грушевського Михайла, 1
Тел.: (044) 278-84-21
Факс: (044) 278-85-12
E-mail: planeta@nplu.org

© Національна бібліотека України
імені Ярослава Мудрого, 2026



Зміст

Колонка головного редактора

4 Сербін Олег. Бібліотеці Мудрого – 160 років

Бібліотеки України

7 Сватула Тетяна. Незламна Херсонщина – незламні бібліотеки: нотатки з прифронтової області

З досвіду роботи

12 Животовська Валентина, Нікітіна Галина. Бібліотеки як хаби цифрової освіти: сучасні послуги, виклики та перспективи розвитку

16 Полева Любов, Капацина Наталя. «Бібліотека без бібліотеки» в умовах війни (з досвіду роботи Гранітненської сільської бібліотеки)

21 Хімейчук Віра. «Історичні хронографи» для бібліотекарів Івано-Франківщини

23 Циба Леся. Бібліотека як інформаційно-комунікаційний та освітянський центр громади

27 Сергієнко Ірина. Соціально-психологічний клімат колективу бібліотеки Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

Сторінка фахівця

30 Килівник Ольга. Інформаційні ресурси бібліотек як екосистема професійного вдосконалення та розвитку

Культурна дипломатія

35 Залєвська Аліна. Міжнародне партнерство як стратегічний напрям культурної дипломатії

38 Шімкевіче Лаура, Сидоренко Лариса. Спільний пошук нових рішень: стажування українських бібліотекарів у Литві

З погляду науковця

40 Зарічний Михайло. Багатовимірність книги (про «Шотландську книгу» – зібрання відкритих проблем Львівської математичної школи)

До уваги читачів

42 Передплата журналу «Бібліотечна планета»

На 2-й стор. обкл.: Бібліотеці Мудрого – 160 років!



клуб із вивчення та практичного застосування англійської мови для учнів 2–6-х класів. Його діяльність спрямовано на формування інтересу до вивчення іноземної мови через ігрові методи, історії та живе спілкування, що дозволяє дітям опановувати англійську легко й невимушено. Навчальний процес розпочинається з визначення рівня мовної підготовки кожної дитини. Завідувач бібліотеки Тетяна Шостка, яка має відповідну фахову освіту, проводить коротке тестування або індивідуальну бесіду, що дає змогу врахувати потреби учнів і підібрати персоналізовані матеріали, зокрема книги, вправи, картки й ігрові завдання. Особлива увага приділяється розвитку базових мовних компетентностей: слухання, говоріння, читання та письма. Тематика занять є доступною і близькою для дітей та охоплює повсякденні теми, як-от: тварини, іграшки, родина, їжа, хобі й подорожі.

Для підвищення ефективності навчання фахівці бібліотеки активно використовують інтерактивні ресурси, зокрема картки, відео й онлайн-ігри. Наразі клуб відвідує 12 дітей. Заняття проходять двічі на тиждень у малих групах по двоє дітей одного класу або віку, тривають 60 хвилин і мають ігровий формат, що сприяє впевненості, відкритості та природному засвоєнню знань. Для кожної дитини також розробляють індивідуальні завдання з урахуванням темпу й рівня розвитку.

В Олександрівській сільській бібліотеці для відвідувачів елегантного віку діє розмовний клуб «Сузір'я», створений у 2023 р. Нині клуб об'єднує 15 активних прихильників читання й української мови. Засідання відбуваються один або два рази на квартал та охоплюють широкий спектр тем – від культури й мистецтва до щоденних життєвих радощів і викликів. Серед помітних подій варто згадати зустріч із місцевою поетесою Людмилою Шило, годину спогадів «Чорнобиль – наш біль одвічний» і тематичну розмову до Міжнародного дня чаю. Роботу клубу координує бібліотекар Лідія Жидка,

яка ретельно добирає матеріали, формує атмосферу довіри та заохочує односельців до активного спілкування.

Озерянська бібліотека-філія є осередком збереження місцевої історії та народних традицій. Розташована в центрі села, вона поєднує функції культурно-просвітницького майданчика й простору міжпоколінневого діалогу. Бібліотекар Лідія Федько здійснює систематизацію матеріалів з історії Озерян, збирає відомості про видатних земляків, визначні події, народні ремесла та місцеві легенди. У бібліотеці сформовано красназнавчий куточок, регулярно оновлюють тематичні виставки, проводять пізнавальні заходи для дітей і дорослих. У співпраці з директором сільського клубу організують майстер-класи з виготовлення оберегів, традиційні святкові дійства, фольклорні зустрічі, календарні читання та вечорниці, що сприяють збереженню культурної спадкоємності й локальної ідентичності.

Кожна бібліотека-філія має власну історію, характер і читацьку аудиторію, проте всі вони об'єднані любов'ю до книги та прагненням бути корисними громаді. Водночас бібліотечні заклади працюють у складних матеріально-технічних умовах. Низький рівень оплати праці, відсутність стабільного опалення та обмежені ресурси суттєво ускладнюють щоденну роботу. Попри ці виклики, бібліотекарі відповідально виконують професійні обов'язки та зберігають віру в позитивні зміни.

Подальший розвиток бібліотечної мережі громади пов'язаний із розширенням можливостей для спілкування, упровадженням сучасних сервісів, оновленням фондів, підтримкою краєзнавчих ініціатив, інтеграцією бібліотек у туристичну інфраструктуру регіону, розвитком цифрової грамотності й промоцією читання серед усіх поколінь. Мета цих зусиль полягає в тому, щоб кожна бібліотека громади, від невеликої сільської до центральної публічної, залишалася відкритою, інноваційною та потрібною людям.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ БІБЛІОТЕКИ ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

Ірина Сергієнко,
директор бібліотеки
Харківського національного
економічного університету
імені Семена Кузнеця



*Починайте кожен день
із позитивних думок та вдячного серця.*

Рой Т. Беннет

Традиційно бібліотеки були і є осередками науки, освіти та культури. Вони інтегрують сучасні технології, розвивають електронні ресурси, забезпечують

доступ до цифрових баз даних і навчають користувачів цифрової грамотності. Бібліотеки є соціальним простором, де формується унікальна атмосфера взаємодії. В умовах сучасних викликів – війни, цифровізації, освітніх змін – вони відіграють важливу роль у підтримці психічного здоров'я, доступу до



знань і соціальної стабільності.

На роботу бібліотек впливає багато факторів, зокрема достатнє фінансування та сучасне обладнання. Проте ефективність їхнього функціонування значною мірою залежить від внутрішньої атмосфери в колективі – соціально-психологічного клімату. Він позначається на «соціальному обличчі» спільноти, її виробничому потенціалі, згуртованості, а також є важливим чинником стабільності, розвитку й інноваційної здатності будь-якої організації. Для формування соціально-психологічного клімату в колективі важливі такі фактори, як задоволеність змістом праці, умови праці, згуртованість, характер взаємодії між членами колективу, стиль керівництва [3].

У червні 2025 р. в бібліотеці Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця за ініціативою її директора було проведено анонімне опитування в межах підготовки до заняття з підвищення кваліфікації працівників «Психологічний клімат в бібліотеці: дбаємо про ментальне здоров'я під час війни» з метою вивчення соціально-психологічного клімату колективу для його подальшої оптимізації. Анкета з 27 запитаннями охоплювала аспекти задоволеності працею, міжособистісної взаємодії, емоційного комфорту, професійного розвитку та ставлення до керівництва. В опитуванні взяло участь 18 працівників бібліотеки.

Респондентам насамперед було запропоновано відповісти на запитання «Чи задоволені ви змістом своєї праці?». Аналіз відповідей засвідчив, що майже всі бібліотекарі відчують задоволення від своєї роботи. Цілкування задоволені – 72,2%, зокрема від спілкування з користувачами – 38,9%, з колегами – 50%. Працівники усвідомлюють користь суспільної інформаційної праці (88,9%), їм подобається можливість надавати користувачам необхідну актуальну інформацію. Вісім співробітників бібліотеки зазначили, що вони реалізують власний творчий потенціал. Двоє респондентів вважають недостатній престиж професії бібліотекаря перешкодою до отримання задоволення від своєї роботи, п'ятьох не задовольняє заробітна плата, один респондент не задоволений взаєминами із завідувачем відділу бібліотеки. Але ніхто з тих, хто брав участь в опитуванні, не має труднощів у спілкуванні з користувачами; у них склалися хороші взаємини з колегами; напрям діяльності відділу, де вони працюють, їм до вподоби. Ці дані свідчать про високий рівень професійної мотивації та позитивне сприйняття змісту роботи більшістю опитаних.

Умови праці відіграють важливу роль у

формуванні психологічного клімату в колективі. Переважна більшість респондентів (66,7%) повністю задоволена ними, ще 33,3% – частково. Серед проблем, які виявило анкетування: витрати часу на дорогу на роботу (одна відповідь), невідповідність обладнання вимогам (одна відповідь). 100% опитаних загалом задоволені умовами праці, що свідчить про прийнятний рівень матеріального забезпечення. І дійсно, в бібліотеці створено комфортні умови: у кожного відділу є окреме приміщення, всі працівники мають автоматизовані робочі місця та зручні меблі, у закладі є кімната для харчування, холодильник і мікрохвильова піч.

Сфера міжособистісних стосунків впливає на соціально-психологічний клімат у колективі. Від них залежить настрій працівників, успіх виконання спільних завдань, які постають у процесі діяльності бібліотеки.

Згідно з опитуванням, повністю задоволені стосунками з колегами десять респондентів; «скоріше так, ніж ні», – вісім. На думку членів колективу, цьому сприяють такі фактори: взаємна повага, гуманне ставлення до кожного. «Колеги допомагають одне одному у творчому зростанні» – десять відповідей. Більшість респондентів зазначила наявність довіри, взаємоповаги та готовності до співпраці.

«Ефективність взаємодії працівників у процесі виробничої діяльності залежить від оптимальної реалізації особистісних і групових можливостей. Сприятлива атмосфера в колективі не тільки продуктивно впливає на результати професійної діяльності, але й перебудовує людину, впливає на її потенційні можливості та формує нові» [6].

Дуже важливим фактором соціально-психологічного клімату є рівень управління в бібліотеці та спілкування в колективі.

На запитання «Чи задоволені ви ставленням до себе директора бібліотеки?» майже всі працівники – 94,4% – відповіли позитивно. Тактовність, об'єктивність, методична допомога – найцінніші риси керівника, це формує довіру, повагу та свідчить про ефективний стиль керівництва й загалом позитивне його сприйняття колективом.

92,8% респондентів задоволені ставленням до них завідувача відділу. Факторами, що сприяють цьому, 50% опитаних назвали об'єктивність і тактовність, ще 50% – компетентність. Це основні чинники позитивного сприйняття керівника підрозділу та свідчить про ефективну роботу середньої управлінської ланки. Водночас один респондент не задоволений ставленням до нього директора бібліотеки, ще один вказав на некомпетентність завідувача відділу, що є сигналом до необхідності індивідуальної роботи з персоналом.



Емоційний комфорт у бібліотечному колективі – основа здорової атмосфери, продуктивної роботи та якісного обслуговування користувачів. Його забезпечення потребує уваги до соціально-психологічного клімату, взаємоповаги та підтримки, позитивних міжособистісних стосунків.

На запитання «Чи комфортно вам працювати в бібліотеці з емоційної точки зору?» відповіді були такими: 83,3% – «так», 11,1% – «іноді», 5,6% – «ні».

Результати опитування засвідчили загальний позитивний психологічний клімат у колективі. Респонденти відчувають емоційну безпеку та підтримку, хоча один із опитаних працівників може потребувати індивідуальної уваги.

Дуже цікавими виявилися дані про те, як члени колективу бібліотеки оцінюють власну діяльність. На запитання «Чи сприяєте ви позитивному клімату?» 50% (дев'ять респондентів) відповіли, що своєю діяльністю та поведінкою сприяють встановленню здорового соціально-психологічного клімату в колективі. Інші 50% – скоріше «так», ніж «ні». Отже, 100% респондентів вважають, що сприяють позитивному клімату. Це вказує на високий рівень самосвідомості та відповідальності. Члени колективу виявляють згуртованість, усвідомлюють спільну мету своєї діяльності. На думку опитаних, такі риси характеру особистості й ознаки діяльності, як доброзичливість, ввічливість, дисциплінованість, творчий підхід до праці, участь у громадській роботі, скромність, сприяють позитивному настрою в колективі. Один респондент визнав, що не любить зауважень і не бере участі в громадській роботі. Це питання, яке також потребує індивідуального підходу.

На запитання «Чи маєте ви можливість для професійного зростання?» 55,6% відповіли «так», 33,3% – «обмежено», 11,1% – «ні». Переважна більшість (майже 90%) хоча б частково бачить перспективи зростання, і це надійний фундамент для подальшого вдосконалення системи професійного розвитку. Третина респондентів відчуває певні професійні обмеження, тому в бібліотеці варто переглянути політику доступу до навчання, підвищення кваліфікації. Невелика частка (11,1%) – це потенційна зона ризику. Необхідно розробити індивідуальні плани розвитку для тих, хто не бачить перспектив: це може змінити їхнє сприйняття.

Опитування містило запитання про конфлікти в бібліотечному колективі. Згідно з відповідями, вони трапляються, але нечасто. Основна причина – психологічна несумісність, а не управлінські помилки. Більшість працівників не вважає конфлікти серйозною загрозою для якості роботи. Важливо підтри-

мувати згуртованість, дисципліну та відкритий діалог.

Висловлення своїх думок – один із важливих факторів позитивного психологічного клімату в колективі. Як показало опитування, міжособистісні стосунки серед працівників засновані на взаємній довірі, відкритості, чесності та порядності. Члени колективу здатні встановлювати й підтримувати хороші взаємини між собою, а також із новими колегами.

Опитування засвідчило значний рівень невизначеності та пасивної реакції на ігнорування, що є сигналом до необхідності покращення внутрішньої комунікації та психологічної безпеки. Для цього заплановано впровадити регулярні канали зворотного зв'язку (анонімні опитування, скриньки ідей, відкриті зустрічі); підвищувати прозорість прийняття рішень – пояснювати, чому певні пропозиції приймаються або відхиляються; підтримувати позитивне ставлення до пропозицій працівників.

І, нарешті, запитання, відповіді на які свідчать про здоровий психологічний клімат у колективі. Узагальнені висновки за результатами опитування щодо бажання змінити місце роботи як індикатора психологічного клімату, такі: 77,8% працівників однозначно відповіли, що не хочуть змінювати роботу, ще 11,1% – «скоріше не хочуть». Отже, можна говорити про стабільність, лояльність і позитивне ставлення до умов праці. Жоден респондент не відповів «так, хочу перейти й шукаю іншу роботу», і лише 11,1% вагалися з відповіддю. Це свідчить про відсутність активного пошуку альтернативної роботи й загальну задоволеність. Серед тих, хто розглядає зміну роботи, 66,7% бажають залишитися в межах бібліотечної системи, що демонструє прихильність до професійної сфери. Троє респондентів, які розглядають можливість зміни роботи, назвали незадоволеність рівнем заробітної плати як головну причину. Це чіткий сигнал про потребу в удосконаленні системи оплати праці. Лише один працівник згадав умови праці та стосунки з керівництвом як додаткові негативні фактори. Водночас жоден не вказав на проблеми зі спеціальністю, колегами, творчим розвитком чи кар'єрним зростанням: це свідчить про загалом здорову атмосферу в колективі. Більшість не планує змінювати місце роботи, а серед тих, хто розглядає таку можливість, основною причиною є низька заробітна плата.

Згідно з результатами опитування, в бібліотечному колективі сформувався позитивний соціально-психологічний клімат. Працівники демонструють високу мотивацію, згуртованість, готовність до співпраці та підтримки.



Більшість із них відчуває емоційну безпеку.

Водночас виявлено певні проблемні аспекти – незадоволеність заробітною платою, потребу в покращенні матеріально-технічної бази й окремі випадки напруженості в спілкуванні з керівництвом. Проте рівень задоволеності працівників бібліотеки своєю професійною діяльністю високий. Деякі критичні відповіді потребують індивідуального підходу, але не впливають на загальні результати дослідження.

Щоб оптимізувати соціально-психологічний клімат у колективі, керівництво бібліотеки запланувало відповідні заходи. Наприклад, для уникнення конфліктів – регулярні командні зустрічі просто неба з метою обговорення робочих питань, тренінги з емоційного інтелекту. Також плануються заходи для надання психологічної допомоги (зокрема періодичні зустрічі з психологом-консультантом, анонімні опитування для виявлення напруження або незадоволення в колективі).

Для згуртування колективу будуть організовані неформальні події – спільні святкування, тимблдинги. До участі в забезпеченні роботи соціальних мереж будуть залучені майже всі члени колективу [5]. Особливу увагу варто приділяти наставництву між працівниками, відзначати досягнення та вклад кожного – навіть невеликі успіхи.

Оптимізація соціально-психологічного клімату сприятиме не лише покращенню добробуту працівників бібліотеки, а й підвищенню якості бібліотечних послуг. Керівництво, яке інвестує в емоційний комфорт персоналу, отримує згуртований колектив, високу якість обслуговування користувачів і стабільність у роботі.

Список використаних джерел

1. Кожушко-Лозинська І. І. Психологічні аспекти формування соціально-психологічного клімату /

І. І. Кожушко-Лозинська // Вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2020. – № 1. – С. 120–126. – Режим доступу: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/1206/1/13kliivnz.pdf>. – Назва з екрана.

2. Методика 1. Анкета для вивчення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі // Технологія формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації / Луганський державний університет внутрішніх справ ім. Е. О. Дідоренка. – Режим доступу: <https://studfile.net/preview/5287906>. – Назва з екрана.

3. Петрухно О. Вплив соціально-психологічного клімату на ефективність функціонування бібліотечного колективу / О. Петрухно // Наукові праці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. – 2015. – С. 165–166. – Режим доступу: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/7375/1/Petruhno_165_166.pdf. – Назва з екрана.

4. Ткачук Т. Л. Методика викладання психології: навч.-метод. посібник / Т. Л. Ткачук. – Київ: ДП «Вид. дім “Персонал”», 2017. – Режим доступу: <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi74/0054608.pdf>. – Назва з екрана.

5. Тимченко Г. Використання можливостей цифровізації в бібліотеці ХНЕУ ім. С. Кузнеця / Ганна Тимченко // Бібліотеки університетів під час війни: нові моделі та засоби роботи: зб. тез за матеріалами Міжунів. круглого столу, 8 трав. 2025 р. / М-во освіти і науки України, Департамент науки і освіти Харків. обл. військ. адмін., Наук. б-ка Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого, каф. документознавства та укр. мови Нац. аерокосміч. ун-ту «ХАІ». – Харків: Право, 2025. – С. 44–46. – Режим доступу: http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/25502/1/Kruhlyi_stil_tezy_08.05_Final.pdf#page=44. – Назва з екрана.

6. Фігель О. Соціально-психологічний клімат у науковій бібліотеці / Олена Фігель // Вісник наукової бібліотеки Львівського національного університету імені Івана Франка. – 2023. – Вип. 10. – С. 91–97. – Режим доступу: https://www.lnlibrary.lviv.ua/wp-content/uploads/2023/02/Visnyk10_91-97.pdf. – Назва з екрана.

7. The power of positive thinking / by Norman Vincent Peale. – London, 1996. – 261 p. – Access mode: <http://dickyricky.com/books/recovery/The%20Power%20of%20Positive%20Thinking%20-%20Norman%20Vincent%20Peale.pdf>.

Сторінка фахівця



ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ БІБЛІОТЕК ЯК ЕКОСИСТЕМА ПРОФЕСІЙНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ

Ольга Килівник,
бібліотекар І категорії
сектору науково-дослідної роботи
науково-методичного відділу
Одеської національної наукової бібліотеки



Актуальність теми обумовлено динамічними суспільними змінами й прискореною цифровізацією, які суттєво впливають на трансформацію бібліотечної сфери та зміст професійної діяльності

бібліотекарів. Збільшення інформаційних потоків, зміна способів комунікації, а також посилення ролі цифрових сервісів вимагають переосмислення стратегічних пріоритетів бібліотек та оновлення підходів до про-